

Allgemeine Geschäftsbedingungen: Business & Service Brigitte Schmedding GmbH (Bereich Arbeitnehmerüberlassung)

1. Allgemeines

1.1 Diese Geschäftsbedingungen gelten zwischen der Business & Service Brigitte Schmedding GmbH (nachfolgend: Verleiher genannt) und dem Auftraggeber (nachfolgend: Entleiher genannt). Die nachstehenden Bedingungen sind Bestandteil sämtlicher Verträge zwischen Verleiher und Entleiher, ohne dass es eines Widerspruchs des Verleihers gegen etwaige vom Entleiher gemachte Einschränkungen bedarf. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Entleihers und weitere Vereinbarungen oder Änderungen und Nebenabreden sind nur insoweit gültig, wie Verleiher sich damit ausdrücklich einverstanden und schriftlich erklärt. Individualabreden haben in jedem Fall Vorrang. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

1.2 Nur schriftliche Vertragserklärungen von Verleiher, insbesondere Leistungsangebote und Angebotsannahmen, verpflichten Verleiher. Mündliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Verbindlichkeit der schriftlichen Bestätigung durch Verleiher. Ein Vertragsabschluss kommt nur zustande, wenn dieser schriftlich niedergelegt und der Vertrag rechtswirksam unterschrieben ist. Vertragsänderungen und neue Angebote müssen schriftlich abgefasst und/oder bestätigt werden.

1.3 Die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der Entleiher vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.4 Der Entleiher sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebe-Verordnung hingewiesen.

1.5 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen. Auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG wird hingewiesen.

2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

2.1 Der Entleiher prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich den Verleiher in Textform (z.B. E-Mail) zu informieren. In diesen Fällen stellt der Entleiher alle relevanten Informationen wie besondere Merkmale der Tätigkeit, notwendige Qualifikation des Arbeitnehmers und hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.2 Der Entleiher prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich den Verleiher zu informieren. In diesen Fällen stellt der Entleiher dem Verleiher alle relevanten Informationen, wie besondere Merkmale der Tätigkeit, notwendige Qualifikation des Arbeitnehmers und hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser textlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.3 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Entleiher für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der Entleiher den Verleiher in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltenden Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Zeitarbeitnehmer auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die

Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

3. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeiter beträgt mindestens 5 Stunden; im Übrigen gelten die Bestimmungen des Überlassungsvertrages.

4. Abrechnung und Zuschläge

4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Entleiher wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

4.2 Der Entleiher ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des Verleiher zur Verfügung standen.

Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleiher zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. (Der Entleiher wird auf § 17c Abs. 1 AÜG, Aufzeichnungs- und Verwahrungspflicht, hingewiesen.)

4.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich bzw. nach Einsatzende auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

4.4 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

Nacharbeit (23.00 bis 6.00 Uhr) 25 % Sonntagsarbeit 50 % Feiertagsarbeit 100 %

4.5 Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeiter gemäß § 8 AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeiter tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom Entleiher zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden.

4.6 Die Abrechnungen sind innerhalb von 10 Werktagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4.7 Befindet sich der Entleiher im Zahlungsverzug, ist der Verleiher berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

4.8 Einwände gegen die vom Verleiher erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung in Textform gegenüber dem Verleiher unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der Entleiher ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

5. Weisungsbefugnis des Entleiher

Der Entleiher ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

6. Pflichten des Entleiher

6.1 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der Entleiher geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

6.2 Dem Verleiher ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

6.3 Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu personenbezogenen Daten, Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Datenverarbeitung, der Beförderung noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der Entleiher gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem Verleiher nicht entgegengehalten werden.

6.4 Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Dem Verleiher ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Das gilt auch für Zeitarbeiter, die vor Beginn des Streiks / der Aussperrung in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks / einer Aussperrung im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeiter ruhen.

6.5 Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, er insbesondere Sachbezüge gewährt. In diesem Fall ist der Entleiher ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeiter, bis zum 5.

Werktag des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Verleiher dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

6.6 Der Entleiher hat innerhalb eines Monats nach Zugang einer Anzeige des Arbeitnehmers, in der der Wunsch geäußert wird, einen Arbeitsvertrag mit ihm abzuschließen, dem Arbeitnehmer begründete Antwort in Textform zu erteilen. Der Arbeitnehmer hat dieses Recht nicht, wenn er innerhalb der letzten zwölf Monate schon einmal diesen Wunsch geäußert hat. Der Entleiher wird dem Verleiher unverzüglich vom Wunsch des Arbeitnehmers in Kenntnis setzen. Er wird dem Verleiher auch unverzüglich mitteilen, was er dem Arbeitnehmer geantwortet hat.

7. Pflichten des Verleihers

7.1 Der Verleiher verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein, Gesundheitszeugnis).

7.2 Die dem Entleiher zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom Entleiher beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

7.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

7.4 Die Leistungspflicht des Verleihers ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der Verleiher dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der Verleiher für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei. Er ist berechtigt, eine Ersatzperson zu stellen.

7.5 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem Verleiher liegende und von diesen nicht zu vertretenden Ereignissen wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den Verleiher für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

7.6 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom Verleiher zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der Entleiher wie auch der Verleiher berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

7.7 Der Entleiher kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

8. Personalvermittlung // Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

8.1 Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom Verleiher vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem Entleiher ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Verleiher gegenüber dem Entleiher einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das dem 2-fachen Monatsgehalt (Vollzeit) des vereinbarten bzw. angebotenen Stundenverrechnungssatzes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer beträgt.

8.2 Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 8.1 mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar das 2-fache Monatsgehalt (Vollzeit) des vereinbarten bzw. angebotenen Netto-Stundenverrechnungssatzes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn der Verleiher vor Zustandekommen des Vertragsverhältnisses im Sinne von Ziffer 8.1 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer veranlasst hat.

8.3 Maßgeblich ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz ohne Berücksichtigung tarifvertraglicher Branchenzuschläge.

8.4 Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 8.1.

8.5 Nach Ablauf von zwölf vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null.

8.6 Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Entleiher und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Entleihers.

9. Geheimhaltung

9.1 Der Entleiher verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom Verleiher übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („nachfolgend Informationen genannt“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Diese Informationen gelten als Geschäftsgeheimnisse im Sinne von § 2 Ziffer 1 des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG). Die besagte Verpflichtung gilt nicht für Informationen, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne

die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem Entleiher nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

9.2 Alle Rechte (einschließlich gewerblicher Schutz-, Urheber- und Nutzungsrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Entleiher nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

10. Datenschutz

10.1 Der Entleiher und der Verleiher werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Zeitarbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüber hinaus gehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der Entleiher und der Verleiher nur beim Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.

10.2 Der Entleiher und der Verleiher beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der Entleiher wird darauf hingewiesen, dass die Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

11. Haftung von Verleiher und Entleiher

11.1 Der Verleiher haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.

11.2 Der Verleiher haftet nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des Entleihers ausüben. Der Verleiher haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des Verleihers.

11.3 Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den Entleiher berechtigt; der Verleiher haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Zeitarbeitnehmers sind.

11.4 Der Verleiher haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.

11.5 Der Verleiher haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des Verleihers ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

12. Aufrechnung

Der Entleiher kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des Verleihers nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

13. Schlussbestimmung, Gerichtsstand

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt. Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Nürnberg.

Stand September 2022

Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung Business & Service, Brigitte Schmedding GmbH

Registergericht Nürnberg H